

## Inleiding

De 48-urige arbeidstijdnorm voor chauffeurs is een veel voorkomend gespreksonderwerp in deze branche. De discussies gaan vaak gepaard met grote zorgen over de wijze waarop de branche dit moet gaan invoeren. Is 48 uur wel haalbaar? Wie krijgt de rekening gepresenteerd? Hoe komen we aan zoveel extra chauffeurs?

Uit deze discussies blijkt dat er nog veel misverstanden zijn over de inhoud van de regeling zelf. Soms is een korte uitleg al voldoende om een grote zorg weg te nemen. De diversiteit in de branche zelf, met grote verschillen in omvang van de onderneming en de aard van het vervoer en logistieke processen, brengt bovendien met zich mee dat het lastig is uitspraken over dit onderwerp te doen die voor iedereen opgaan.

Transport en Logistiek Nederland besteedt de komende tijd veel aandacht aan de 48 uur met het doel u te informeren over het onderwerp, u te helpen uw medewerkers te informeren en u voor te bereiden op de implementatie van de regeling in 2010 en u te helpen bij het zoeken naar oplossingen. Deze brochure is een van de middelen om dat te doen.

In deel 1 van deze brochure worden de regels van de 48-uur arbeidstijd uitgelegd. Er wordt ingegaan op het begrip "arbeidstijd", want dit is een ander begrip dan wij tot nu toe kennen. Welke uren tellen wel mee als arbeidstijd en welke niet? Ook kunt u hier lezen hoe het voortraject is verlopen totdat de Europese richtlijn 2002/15, waarin deze norm is vastgelegd, een feit was.

Deel 2 behandelt de TLN-Arbeidstijdmeter. Met de Arbeidstijdmeter kunt u inventariseren of de nieuwe regels een probleem opleveren of niet. Is er wel sprake van een probleem en zo ja hoe groot is dat probleem dan?

In deel 3 worden een aantal oplossingsrichtingen geschetst voor de implementatie van de 48 uur. Ook is er aandacht voor de personeelscommunicatie.

Wij hopen dat deze brochure u helpt bij het implementeren van de 48-urige werkweek in uw bedrijf.

Met vriendelijke groet,

**Leon Ceelen**  
**Adjunct Directeur Sociale Belangen**  
**Transport en Logistiek Nederland**





## 1 De regeling

### 1.1. Totstandkoming van de 48-uur arbeidstijd in het transport.

In Europa geldt voor werknemers in alle sectoren de norm van maximaal gemiddeld 48 uur arbeidstijd. De transportsector was echter lang van deze norm uitgezonderd vanwege de bijzondere (mobiele) aard van de activiteiten. Bovendien viel het rijdend personeel op wagens vanaf 3,5 ton al onder haar eigen rij- en rusttijden verordening (3820/85). De Europese Commissie stelde echter in 1998 voor om deze uitzondering ongedaan te maken. Volgens de Commissie boden de rij- en rusttijdbepalingen onvoldoende bescherming aan de werknemers en zij wilde de rij- en rusttijden verordening uitbreiden met een arbeidstijdnorm van gemiddeld 48 uur per week.

Onder deze "dreiging" heeft de Commissie werkgevers en werknemers gevraagd om zelf Europese regels met elkaar af te spreken. Lukte dat niet, dan zou aanpassing van verordening 3820/85 een feit zijn. Het bleek echter niet mogelijk voor werkgevers en werknemers om het volledig met elkaar eens te worden. Wel werd duidelijk dat de sector de wens had dit onderwerp niet in de Verordening maar in een aparte richtlijn te regelen. De Europese Commissie is vervolgens zelf aan de slag gegaan.

In 2002 werd al het niet-rijdend personeel en rijdende werknemers op auto's die niet onder Verordening 3820/85 (nu: 561/2006) vallen, onder de algemene

arbeidstijdenrichtlijn gebracht. Voor mobiele werknemers die wel onder verordening 561/2006 vallen heeft de Commissie een apart voorstel voor een richtlijn gemaakt. Hierbij is wel gebruik gemaakt van de discussies die zij heeft gevolgd in de dialoog tussen sociale partners.

Na enkele jaren uitstel wegens meningsverschillen tussen de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Europese Raad is de 48-uur arbeidstijd ook voor mobiele werknemers op auto's boven de 3500 kg een feit geworden.

Transport en Logistiek Nederland is vanaf het eerste uur betrokken bij dit dossier. Toen duidelijk werd dat de opmars van de 48 uren norm niet te stuiten was, heeft TLN zowel in de dialoog met Europese vakbonden als in de lobby richting nationale en internationale instanties zich steeds gericht op maximale flexibiliteit in de regelgeving. Ruimte voor flexibiliteit wordt o.a. gevonden in het begrip "arbeidstijd" dat een eigen inhoud kent voor onze sector: in tegenstelling tot andere sectoren telt bijvoorbeeld voorziene wachttijd in het transport niet als arbeidstijd. Ook heeft TLN de 4 maanden referentieperiode voor de Nederlandse situatie weten uit te breiden naar 6 maanden. Bovendien is er na een zeer intensieve lobby een overgangsregeling getroffen zodat bedrijven zich geleidelijk op de nieuwe wet kunnen voorbereiden: tot 1 april 2010 mogen bedrijven nog werken met een gemiddelde arbeidstijd van 55 uur. Daarvoor geldt de voorwaarde dat de werknemer hier individueel mee instemt. De



instemming gebeurt schriftelijk en wordt door de werkgever bijgehouden in een register.

De branche heeft deze overgangsmaatregel met de Minister van Verkeer en Waterstaat kunnen afspreken op voorwaarde dat sociale partners onderzoek verrichten naar het toekomstperspectief van de sector en de gevolgen van de 48-uur arbeidstijd. De resultaten van dit onderzoek worden verwacht in de loop van 2008.

## 1.2. De kern van de regeling

### Voor wie geldt de regeling?

De regeling is van toepassing op chauffeurs (werknemers) die ook onder de werkingssfeer van Verordening 561/2006 vallen. Dat wil dus zeggen chauffeurs op auto's vanaf 3,5 ton.

De regeling is niet van toepassing op zelfstandigen. Deze hebben voorlopig uitstel gekregen. Het is nu afwachten wat de Europese Commissie hierover gaat adviseren. De inzet van Transport en Logistiek Nederland is dat zelfstandigen niet onder een norm thuishoren die dient ter bescherming van werknemers. Voor de verkeersveiligheid biedt 561/2006 al voldoende waarborgen.

### De grenzen van de regeling.

De kern van de regeling is als volgt:

- De maximale arbeidstijd per week bedraagt 60 uur. Onder "week" wordt verstaan de tijd tussen maandag 0.00 en zondag 24.00.
- De maximale gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt 48 uur (gemiddeld over een referentieperiode van 26 weken)
- De maximale arbeidstijd per dag bij nachtdiensten (= werken tussen 1.00 en 5.00) bedraagt 10 uur. Dit is bij collectieve regeling, dmv overleg met OR of PVT, uit te breiden naar 12 uur.

### 48 uur arbeidstijd ≠ 48 uur diensttijd

Essentieel is wat er wordt verstaan onder het begrip "arbeidstijd". Arbeidstijd in deze regeling is niet hetzelfde als de op grond van de CAO betaalde diensturen. Doorgaans worden er meer uren uitbetaald dan er



meetellen in het kader van de arbeidstijd. Het belangrijkste verschil tussen arbeidstijd op grond van deze regelgeving en diensturen op basis van de CAO zit hem in de beschikbaarheidstijd. Als beschikbaarheidstijd worden met name aangemerkt de voorziene wachttijd en de begeleiding van een voertuig op een trein of boot. Ook de tijd die doorgebracht wordt naast de bestuurder in het kader van dubbele bemanning wordt aangemerkt als beschikbaarheidstijd. Deze beschikbaarheidstijd komt in beginsel wel in aanmerking voor betaling maar wordt buiten beschouwing gelaten bij het optellen van de arbeidsuren voor de bepaling van de maximale en gemiddelde arbeidstijd. Hieronder is een overzicht opgenomen van de verschillende tijdsbestedingen die wel en niet als arbeidstijd meetellen voor de 48 uur.

### Wel arbeidstijd:

#### ➤ Rijtijd

Dit is de door de tachograaf geregistreerde rijactiviteit.

#### ➤ Laden/Lossen

#### ➤ Overige werkzaamheden

Dit zijn alle andere aan de dienst verbonden taken en voor de werkgever verrichtte werkzaamheden, zoals o.a. toezicht houden op laden/lossen, schoonmaken, technisch onderhoud, administratieve handelingen, werkzaamheden in het magazijn, etc.

#### ➤ Wachttijd (onvoorzien)

Dit is een periode waarin de chauffeur niet zelf over zijn tijd kan beschikken en waarvan de duur **niet** vooraf bekend is. Vooraf wil zeggen: vóór het vertrek **of** net voor het begin van de betreffende periode.

#### ➤ Vakantie en ziekte

Vakantie en ziekte en overigens ook bijzonder verlof gelden wél als arbeidstijd op grond van Europese wetgeving, die dus ook voor andere Lidstaten geldt. Voor deze dagen wordt arbeidstijd genoteerd, en zij zullen het gemiddelde dus niet verlagen.



## Geen arbeidstijd:

- **Rust en pauze**
- **Tijd als bijrijder (bij dubbele bemanning)**  
De tijd die de 2<sup>e</sup> chauffeur gedurende de rit doorbrengt naast de andere chauffeur of in de slaapcabine.
- **Beschikbaarheidstijd (voorziene wachttijd)**  
Dit is wachttijd, waarvan de perioden en de verwachte duur, vooraf bekend zijn bij de chauffeur (vóór vertrek **of** net voor het begin van de wachttijd), en waarbij de chauffeur niet op zijn werkplek hoeft te blijven. Voorbeelden hiervan zijn o.a.: wachttijden bij grenzen, op terminals, bij verladers, etc. Ook de begeleiding van het voertuig op de boot of de trein valt onder het begrip beschikbaarheidstijd. De werknemer hoeft hier overigens niet formeel van in kennis gesteld te worden door de werkgever, het is voldoende dat hij zelf vooraf weet hoe lang de wachttijd duurt.
- **ATV- en Feestdagen:** deze dagen tellen dus voor 0 uren en verlagen zo dus het gemiddelde aan arbeidstijd.
- **Tijd voor Tijd:** dit zijn de opgenomen tijd voor tijd-uren. De (over)uren zijn al meegeteld op het moment dat ze gemaakt zijn en tellen dus voor 0 uren op het moment dat ze als tijd-voor-tijd worden opgenomen.

## 1.3. De referentieperiode

Voor het berekenen van het gemiddelde van 48 uur arbeidstijd per week wordt gekeken naar een referentieperiode van 26 weken. Dat is vastgelegd in de CAO. Zou deze bepaling niet in de CAO zijn opgenomen, dan was de referentieperiode 16 weken geweest. Tot 1 april 2010 geldt overigens de collectieve regeling dat de arbeidsduurgemiddeld 55 uur mag zijn, berekend over een referentieperiode van 26 weken.

De referentieperiode kan door de werkgever worden vastgesteld en medegedeeld aan de werknemer. Hij bepaalt dus de aanvang en daarmee ook het einde van de periode. Het gaat om een vaste periode. (Dit in tegenstelling tot een rollende referentieperiode waarbij op elk moment aan de norm moet worden voldaan, zoals in de rij- en rusttijdenregeling). De referentieperiode kan per individuele werknemer verschillen.

Wanneer een werknemer nieuw in dienst komt hoeft de nieuwe werkgever geen rekening te houden met de arbeidstijd die hij bij de vorige werkgever had. Voor de nieuwe werknemer wordt een referentieperiode vastgesteld. Komt de indiensttredingdatum onhandig uit, dan kan een knip gemaakt worden op de gewenste aanvangsdatum van de referentieperiode. In de daarvoor liggende kortere periode zal dan overigens wel ook aan de norm moeten worden voldaan. Een dergelijke knip kan overigens ook tijdens het dienstverband worden gemaakt, en zo vaak als dit gewenst zou zijn.

## 1.4. Registratie en Controle

### Registratie van de referentieperiode

Om te kunnen profiteren van de voordelen die een vaste periode met zich meebrengt, is het wel zaak om deze per werknemer van te voren te registreren. De wijze van registratie is vormvrij.

### Registratie van de activiteiten

De werkgever is verplicht een registratie bij te houden van de arbeidstijd om de normen van 48 en 60 uur te kunnen monitoren. De gegevens moeten 2 jaar bewaard worden. Deze bewaarplicht gaat in vanaf de dag dat de regeling van kracht is. De registratievorm voor het bijhouden van de 48-uur arbeidstijd is niet voorgeschreven. Het meest voor de hand liggend is om de registratie te doen met behulp van de reeds aanwezige tachograaf, maar andere registratiemiddelen zijn dus ook mogelijk. Wordt de tachograaf gebruikt, dan zal aanvullende registratie nodig zijn voor de tijd dat de werknemer niet met de auto rijdt. Dat geldt niet alleen voor de registratie van vakantie en ziekte (zie hieronder), maar ook voor bijvoorbeeld een dagje helpen in het magazijn.

Met de (analoge dan wel digitale) tachograaf kunnen de volgende tijdsbestedingen worden geregistreerd:

- rijtijd
- andere werktijden (laden/lossen, onvoorziene wachttijd)







- beschikbaarheidstijd (voorziene wachttijd, tijd als bijrijder etc)
- pauzes en rusttijden.

Aangezien alleen de beschikbaarheidstijd, pauzes en rusttijden zijn uitgezonderd van de arbeidstijd in de zin van deze regeling, is het van belang dat juist deze tijdsbestedingen goed en zorgvuldig worden geregistreerd en dat de chauffeurs daarover goed geïnstrueerd worden.

Wordt er een digitale tachograaf gebruikt, dan zal de digtach bij stilstand van de auto automatisch "ander werk" registreren voor de 1<sup>e</sup> bestuurder (en "beschikbaarheid" voor de 2<sup>e</sup> bestuurder). Het is dus heel belangrijk telkens als de auto stilstaat en er sprake is van pauze, rust of beschikbaarheidstijd dit handmatig in te geven! Anders wordt er meer arbeidstijd geregistreerd dan er feitelijk is. De pauze wordt pas definitief geregistreerd indien deze minimaal 15 minuten heeft geduurd; gaat de auto

voor die tijd al rijden, wordt er alsnog "ander werk" geregistreerd.

### Registratie van afwezigheid en verlof

Op dagen dat er niet gewerkt wordt, kan er sprake zijn van:

- Feestdag
- ATV-dag
- Tijd-voor-tijd dag
- Vakantiedag
- Ziekte dag.
- Bijzonder verlof-dag

Vakantiedagen, ziekte dagen en bijzonder verlof tellen mee als arbeidstijd en verlagen het gemiddelde dus niet. De dagen onder a t/m c zullen het gemiddelde aan arbeidstijd wel verlagen omdat zij als 0 uren



arbeidstijd tellen. Zij zullen echter wel uitbetaald worden en daarom in de salarisadministratie wel voor 8 uur per dag zijn meegenomen. Dit kan tot verwarring leiden over de vraag hoe hoog de gemiddelde arbeidstijd volgens de regeling is. Daarom is het van belang dat de aard van de verlofdagen op het bedrijf goed wordt geregistreerd.

### **Controle**

De arbeidstijdnorm is vastgelegd in een Europese richtlijn. Richtlijnen worden van kracht door omzetting in nationale wetgeving, zoals in Nederland in het Arbeidstijdenbesluit voor het vervoer. Het is niet de bedoeling dat deze normen bij wegcontroles worden gecontroleerd, daar is ook geen rechtsgrond voor. Controle van de normen zal dan ook plaatsvinden d.m.v. bedrijfscontroles.

## **2. De TLN-Arbeidstijdmeter**

Inventariseren of er voldaan wordt (of kan worden) aan de norm van 48 uur arbeidstijd is een belangrijke eerste stap. Deze inventarisatie kan niet worden uitgevoerd aan de hand van de betaalde uren. In de betaalde uren kunnen ook elementen zitten die niet als arbeidstijd meetellen, zoals ATV-dagen en voorziene wachttijd. Daarom heeft TLN de Arbeidstijdmeter ontwikkeld, die u helpt het probleem te inventariseren en vertrouwd te raken met de regeling.

Met de TLN-Arbeidstijdmeter kunt u nagaan of er binnen uw bedrijf een probleem is met de naleving van gemiddeld 48-uur over 26 weken. Over een langere periode kunt u de wekelijkse optelsom van de diverse activiteiten per werknemer invoeren. Dus per week het totaal aan rijtijd, het totaal aan overige werkzaamheden, het totaal aan beschikbaarheidstijd



etc. Ook kunt u vakantiedagen en andere verlofdagen invoeren. De Arbeidstijdmeter rekent voor u de gemiddelde arbeidstijd over 26 weken uit. Wanneer het maximale gemiddelde van 48 uur arbeidstijd wordt overschreden of het wekelijkse maximum van 60 uur arbeidstijd wordt overschreden, geeft de meter dat met rode cijfers aan.

De Arbeidstijdmeter geeft de mogelijkheid gegevens voor anderhalf jaar in te vullen. Door te spelen met het aanvangstijdstip van de referentieperiode kunt u uitvinden welke referentieperiode voor uw bedrijf of deze werknemer het meest gunstig is, bijvoorbeeld als gevolg van seizoensinvloeden. De referentieperiode kan (maar hoeft niet) per werknemer verschillend zijn. Ook kunt u zien of er een probleem is met de naleving van de regeling en hoe groot dat probleem is. Indien gewenst kunt u de uitkomsten van de Arbeidstijdmeter bespreken met uw regioconsulent.

Blijkt er geen of een klein probleem te zijn, dan kan u dat u meevallen of misschien had u het wel zo verwacht. Maar de vraag is of dit ook geldt voor uw medewerkers. Veel chauffeurs zijn erg bezorgd over de invoering van de 48-uur arbeidstijd omdat zij vrezen er financieel op achteruit te gaan. Voor het informeren van uw medewerkers heeft TLN een DVD ontwikkeld, zie hoofdstuk 3.3. Hiermee kunt u de kennis van uw chauffeurs van de regeling vergroten. Met de uitkomsten van de Arbeidstijdmeter in de arm, kunt u de chauffeurs vervolgens inzicht geven in de feitelijke situatie in uw bedrijf. Zie hoofdstuk 3.

Ontdekt u dat er wel een probleem is, dan vermoedde u dat waarschijnlijk al. De Arbeidstijdmeter laat u zien hoe groot het probleem is. De logische vervolgvraag is of en hoe dit op te lossen valt. In hoofdstuk 3 noemen wij enkele oplossingsrichtingen waarmee sommige transportbedrijven al mee aan de slag zijn gegaan. Ook bieden wij u de mogelijkheid om u door TLN Consultancy te laten ondersteunen in een maatwerktraject. Uw regioconsulent kan u hierover meer vertellen.

## **3. Implementatie 48 uur**

### **3.1 Mogelijke oplossingsrichtingen**

Aangezien de arbeidstijd van verschillende werkgevers bij elkaar opgeteld dient te worden, kan de oplossing er in ieder geval niet in bestaan dat chauffeurs in dienst treden van verschillende werkgevers. De chauffeur zal beide werkgevers overigens in zo'n geval dienen te informeren over de gewerkte uren bij de andere werkgever.

Welke mogelijkheden zijn er dan wel? Dit zal zeer afhankelijk zijn van de specifieke kenmerken van het bedrijf (omvang) en de aard van het vervoer. Er kunnen geen algemene uitspraken worden gedaan over de problematiek van de invoering van de regeling. De diversiteit van bedrijven is daarvoor te groot en de problematiek is te verschillend. Een aantal in de praktijk gehanteerde oplossingsrichtingen worden hieronder genoemd.

### **De 4-daagse werkweek**

De vierdaagse werkweek wordt steeds vaker ingezet als instrument ter voorbereiding op de 48-uur arbeidstijd. Een dag minder werken betekent al snel dat eenvoudig aan de norm kan worden voldaan. En dat spreekt bepaalde werknemers aan, zeker als er sprake is van een vaste vrije dag zodat de werknemer er ook op kan rekenen die dag vrij te zijn. Werkgevers gebruiken dit ook als instrument bij de werving van personeel om zich te positioneren als aantrekkelijke werkgever. Dit spreekt weer een andere doelgroep aan dan de groep chauffeurs die vooral is geïnteresseerd in zoveel mogelijk uren en een vaste auto.

### **Nieuwe arbeidssystemen**

Ook het inzetten van wisseldiensten en nieuwe roosters met ingeplande roostervrije dagen worden gebruikt om aan de 48 uur tegemoet te komen. Dit betekent in bijna alle gevallen wel een ontkoppeling van de chauffeur en zijn "vaste auto". De ontkoppeling van chauffeur en auto brengt veel nieuwe mogelijkheden met zich mee voor de inzet van het materieel. Sommige werkgevers zien die voordelen wel, maar zien op tegen de cultuurverandering. Werknemers zouden mogelijk minder betrokken zijn bij de auto en dat zou kunnen leiden tot meer schade en minder goed onderhoud. Dit vraagt dus om goede afspraken binnen het bedrijf. De nieuwe regelgeving rondom arbeidstijd is in ieder geval een goede aanleiding om ook daadwerkelijk naar een nieuw systeem over te stappen.

### **Heroriëntatie op de werkprocessen**

In sommige gevallen is de nieuwe arbeidstijdnorm de aanleiding om de inrichting van werkprocessen opnieuw te bekijken. Bijvoorbeeld in het internationale werk om het voorladen voortaan niet meer door de internationaal chauffeur te laten doen maar daar aparte binnenland chauffeurs of magazijnmedewerkers voor in te zetten. Of om de samenwerking te zoeken met binnen- of buitenlandse partners.



### 3.2 Een samenhangende aanpak: arbeidstijdenmanagement

Het is heel goed mogelijk dat u er zo 1-2-3 niet uit bent. Wellicht is de 4-daagse arbeidstijd geen reële optie in uw bedrijf en is een alternatief zo snel niet in zicht. Er zal dus onderzocht moeten worden of er wel een oplossing is en hoe die tot stand kan komen. Dat betekent teruggaan naar de basis, en nagaan hoe de personele inzet in de tijd zo efficiënt en effectief mogelijk kan worden afgestemd op het werkaanbod: ofwel het invoeren van arbeidstijdenmanagement. Arbeidstijdenmanagement is breder dan de implementatie van de 48 uur arbeidstijd. Ook andere begrenzings van de arbeidstijd van de werknemers (zoals rij- en rusttijden) worden meegenomen als randvoorwaarde. Maar de kernvraag is hoe het personeel optimaal kan worden ingezet.

TLN Consultancy biedt u in samenwerking met een gespecialiseerd bureau de mogelijkheid om u daar deskundig in te laten ondersteunen in een arbeidstijdmanagement-traject. Neemt u voor meer informatie contact op met TLN Consultancy, telefoonnummer 079-3636146 of per email: [consultancy@tln.nl](mailto:consultancy@tln.nl).

### 3.3. De Personeelscommunicatie

Onder chauffeurs heersen nogal wat misverstanden en algehele onduidelijkheid over de regeling. Dit leidt veelvuldig tot het idee dat invoering van de 48

uur arbeidstijd een directe aanslag op hun inkomen betekent. In sommige gevallen is dat misschien ook wel zo. Maar in legio gevallen zal dat ook niet zo zijn, omdat de beschikbaarheidstijd de ruimte geeft om toch te voldoen aan de norm en nog steeds met een behoorlijk salaris thuis te komen. Een voorbeeld ter illustratie:

Stel dat de werkdag van een chauffeur er als volgt uitziet:

Rijtijd	9 uur
Wachttijd	2 uur (voorzien)
Lossen	1 uur
Pauzes	1 uur

De totale arbeidstijd die meetelt voor de 48 uren-norm is 10 uur, bestaande uit de rijtijd en de lostijd. Op basis van de CAO zou er 11,5 uur betaald moeten worden (totale diensttijd is 13 uur, minus de pauzestafel van 1,5 uur). Er is hier sprake van een verschil van 1,5 uur. Als dit 5 keer gebeurt, is dit al 7,5 uur per week die extra gemaakt kan worden zonder mee te tellen in het kader van de 48-uren norm.

Elk begrip begint met de juiste kennis. Voorlichting van de medewerkers over de regeling is dan ook van groot belang. TLN heeft een DVD ontwikkeld die u aan uw medewerkers kunt tonen om uit te leggen hoe de regeling in elkaar steekt. Als werkgever en werknemer beide volledig op de hoogte zijn hoe de regels in elkaar steken, praat dat ook een stuk makkelijker over oplossingen.

